



## **AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI TRAPANI**

**\*\*\*\*\***

### **AVVISO DI SELEZIONE INTERNA, PER SOLI TITOLI, PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITA' ANNO 2025 RISERVATO AL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO DELL'ASP TRAPANI**

L'Asp di Trapani, ai sensi del regolamento aziendale recante "*Progressione economica all'interno della Aree – Differenziali economici di professionalità (DEP)*" adottato con deliberazione n. 1827 del 21/12/2024, **indice** il presente Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale dipendente del comparto, per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (d'ora in avanti denominati "DEP") riferiti all'anno 2025, intesi come incrementi stabili del trattamento economico.

Per il riconoscimento dei DEP come sopra definiti, il personale dipendente interessato dovrà presentare domanda di partecipazione al presente Avviso, se in possesso dei requisiti prescritti e secondo i termini e le modalità di seguito indicate. Il personale dipendente avente titolo che non partecipa al presente Avviso non potrà vantare alcun diritto all'eventuale attribuzione della progressione.

#### **REQUISITI DI AMMISSIONE ALLA PROCEDURA SELETTIVA:**

Possono partecipare i dipendenti del comparto che sono in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- essere dipendente a tempo indeterminato dell'ASP di Trapani alla data del primo gennaio 2025 (01/01/2025);
- avere maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni a tempo indeterminato e/o determinato senza soluzione di continuità presso l'Asp di Trapani. La suddetta anzianità viene calcolata facendo riferimento ai tre anni antecedenti il primo gennaio 2025;
- non aver beneficiato di alcuna progressione economica, anche secondo la previgente disciplina, negli ultimi tre anni (il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente il primo gennaio 2025;

- non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti alla data del primo gennaio 2025. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

#### **MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA: TERMINI E MODALITÀ**

La domanda di partecipazione alla selezione deve essere compilata e inviata in via telematica, a pena di esclusione, **entro il 30° giorno** successivo alla data di pubblicazione del presente avviso sul sito web: <https://asptrapani.selezionieconcorsi.it>; e seguendo le relative istruzioni. Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al 1° giorno successivo non festivo.

Alla scadenza del termine stabilito per la presentazione delle istanze alle ore 23:59:59 il sistema informatico non permetterà più né modifiche né invio delle domande ma esclusivamente la visualizzazione e la stampa delle domande inviate telematicamente.

In caso di più domande inviate, si terrà conto della domanda cronologicamente più recente.

La compilazione della domanda potrà essere effettuata 24 ore su 24 (salvo momentanee interruzioni per manutenzioni del sito) da computer collegato alla rete internet e dotato di un browser di navigazione aggiornato tra quelli di maggiore diffusione (Google Chrome, Firefox, Safari) che supporti ed abbia abilitati JavaScript e Cookie.

#### **E' ESCLUSA OGNI ALTRA FORMA DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

#### **CRITERI DETERMINAZIONE PUNTEGGIO PER STILARE LA GRADUATORIA**

La selezione si svolge secondo quanto disposto dal regolamento aziendale approvato con deliberazione n. 1827 del 21/12/2024.

La UOC Risorse Umane procede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande pervenute, in relazione al possesso dei requisiti previsti dall'Avviso, sulla base dei titoli e delle informazioni dichiarate dai candidati.

Ai fini della stesura delle graduatorie si terrà conto dei criteri sotto riportati definiti in coerenza con quanto indicato dalle vigenti previsioni contrattuali, in particolare:

Il controllo sarà effettuato a campione, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000, oppure nel caso in cui si dovessero riscontrare discordanze rispetto ai dati già in possesso negli archivi, anche informatici, dell'Amministrazione. Qualora dal controllo effettuato dovesse emergere la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni rese, il dichiarante, ferme restando le responsabilità penali previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000, decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.

#### **Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 ed è attribuito come segue:**

A) **PERFORMANCE INDIVIDUALE = 60% del punteggio totale.**

Verranno considerate le valutazioni individuali degli ultimi 3 anni (il triennio da prendere a

riferimento è quello antecedente il primo gennaio dell'anno cui la progressione economica fa riferimento). Verrà effettuata, quindi, la somma delle medie aritmetiche del punteggio annuale conseguito nel triennio di riferimento.

Considerato che il punteggio massimo complessivo della singola valutazione è pari a 45 (per il personale non titolare di incarichi di posizione organizzativa) e 60 (per il personale titolare di incarichi di posizione organizzativa), entrambi i valori suddivisi per gli items della singola scheda daranno un risultato pari al punteggio massimo di 5.

Per il calcolo della media si terrà conto delle seguenti fattispecie:

1. se nel triennio non è presente una o più valutazioni annuali, verrà fatta la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Nel caso di assenza per congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo), qualora non siano presenti una o più valutazioni nel triennio, verrà considerata l'ultima valutazione disponibile in ordine cronologico;
2. se in un anno sono presenti più di schede di valutazione verrà considerata la media aritmetica tra le valutazioni espresse in relazione all'anno di riferimento;
3. se in un anno è presente una sola scheda di valutazione che non si riferisce all'intero anno di riferimento ma solamente ad un periodo più breve, si considererà la predetta scheda valida per tutto l'anno di riferimento solo se il periodo oggetto di valutazione è uguale o superiore a mesi sei 6.

#### **B) ESPERIENZA PROFESSIONALE = 40 % del punteggio totale.**

Verrà considerata, quale esperienza professionale, ex art. 19 comma 4 lett. d), quella maturata, con o senza soluzione di continuità, presso l'ASP di Trapani ed anche presso altre Aziende/Enti del Comparto Sanità o presso amministrazioni pubbliche di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo sia a tempo indeterminato che tempo determinato. Saranno valutati, quindi, i servizi prestati fino alla data del 31/12 dell'anno precedente cui la progressione economica fa riferimento e verrà attribuito il seguente punteggio:

➤ **esperienza professionale:** verrà attribuito un punteggio di 0,20 per ogni anno di servizio nel medesimo o corrispondente profilo attuale per il quale si partecipa alla selezione. I periodi di servizio prestati a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, sono valutati proporzionalmente all'orario di lavoro a tempo pieno.

Dal computo dell'esperienza professionale **sono decurtate** tutte le tipologie di assenza, ad esclusione delle assenze per:

- congedo di maternità e paternità (obbligatorio e facoltativo);
- ferie;
- citazioni a testimonianze;
- espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- incarichi per seggi elettorali (presidenti di seggio, segretario, scrutatore, rappresentante di lista);
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- assenze per terapie salvavita;
- aggiornamento professionale obbligatorio/ aggiornamento Ecm (8gg di congedo);
- riposi compensativi;

- permessi per svolgimento attività sindacale.

**Per le assenze relative alla malattia si considera una franchigia annuale di mesi due.**

Pertanto, le assenze per malattie verranno portate in riduzione dal computo dell'esperienza professionale solo se le stesse superano, per anno, i mesi due. Non saranno conteggiati i periodi di aspettativa senza assegni, permessi non retribuiti o altre tipologie di assenze non retribuite che interrompono il servizio. Sono utili al fine della maturazione dell'esperienza professionale anche i periodi di distacco e aspettativa sindacali retribuite, o per mandato elettorale, purché nel medesimo o corrispondente profilo. L'esperienza professionale e le assenze per malattia verranno conteggiate con riferimento ai mesi interi. Le frazioni di mese saranno considerate pari a un mese solo se superiori a 15 giorni. Si precisa che i punteggi attribuiti verranno arrotondati al centesimo.

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si ricorda che per esperienza professionale si intende quella maturata esclusivamente nel profilo di attuale inquadramento. Il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva.

In osservanza del parere Aran CSAN 127, si dovrà tenere conto anche delle progressioni economiche, conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione, nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

**Si ricorda ai candidati che tutto ciò che non verrà correttamente rappresentato tramite la suddetta piattaforma informatica non sarà oggetto di valutazione, per quanto attiene ai requisiti specifici di ammissione, alla Valutazione della performance individuale, all'Esperienza Professionale e ai Titoli di precedenza, preferenza, riserve, diritto di priorità.**

**FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE**

In aderenza a quanto disposto dall'art. 19, c. 4, lett. B) del CCNL 2019/2021 del 02/11/2022, dovendo tenere conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli, saranno formulate n. 13 graduatorie distinte per ruolo ed area di classificazione del personale, unendo in uniche graduatorie i ruoli amministrativo e professionale come da tabella seguente:

| <i><b>Ruolo</b></i> | <i><b>Area</b></i>                     |
|---------------------|--|
| SANITARIO           | AREA DEGLI ASSISTENTI                  |
|                     | AREA DEGLI OPERATORI                   |
|                     | AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI |
| SOCIO SANITARIO     | AREA DEGLI OPERATORI                   |
|                     | AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| TECNICO                           | AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO         |
|                                   | AREA DEGLI OPERATORI                   |
|                                   | AREA DEGLI ASSISTENTI                  |
|                                   | AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI |
| AMMINISTRATIVO<br>E PROFESSIONALE | AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO         |
|                                   | AREA DEGLI OPERATORI                   |
|                                   | AREA DEGLI ASSISTENTI                  |
|                                   | AREA DEI PROF. SALUTE E DEI FUNZIONARI |

Le graduatorie di merito dei candidati sono formate secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato precisando che, a parità di punteggio la precedenza è determinata nel modo seguente:

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”.
- 3) personale con maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda;
- 4) maggiore età anagrafica (data di nascita).

Una volta stilate le graduatorie, viene assicurata (entro la quota parte pari al 10% delle risorse) l'attribuzione di DEP secondo le seguenti priorità nell'ordine, al personale che abbia maturato:

- almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area, e che, durante tale periodo, abbia conseguito massimo 2 progressioni economiche.

Le graduatorie, infine, hanno una vigenza limitata esclusivamente all'anno 2025 in nessun caso potranno essere utilizzate negli anni successivi.

I differenziali economici di professionalità saranno disposti in esito alle eventuali verifiche sulle autocertificazioni rese dai candidati in fase di compilazione dell'istanza e comunque in coerenza con le vigenti disposizioni normative in materia.

## **NORME FINALI**

La presentazione della domanda di ammissione costituisce autorizzazione al trattamento dei dati nella medesima indicati, per le finalità di gestione della procedura, ai sensi di quanto previsto dal GDPR 679/2016. L'Amministrazione si riserva, infine, la facoltà di modificare, prorogare o sospendere o revocare il presente avviso, dandone tempestivamente notizia agli interessati, senza l'obbligo di comunicarne i motivi e senza che gli stessi possano avanzare pretese e diritti di sorta. L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso alla selezione. Per quanto non previsto dal presente avviso, si fa riferimento alle disposizioni normative e regolamentari in vigore, nonché alle previsioni contrattuali nazionali ed aziendali.

Il Commissario Straordinario  
(Dott.ssa Sabrina Pulvirenti)